



Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лазаренко Виктор Анатольевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.03.2023 22:20:10
Уникальный программный ключ:
45c319b8a032ab3637134215abd1c475334767f4

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Курский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России)**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры социальной работы и
безопасности жизнедеятельности
протокол № 10 от «05» июня 2018 г.
заведующий кафедрой социальной работы
и безопасности жизнедеятельности
доцент  Шульгина Т.А.

УТВЕРЖДЕНО

на заседании методического совета
факультета социальной работы
протокол № 5 от «08» июня 2018 г.
председатель методического совета
факультета социальной работы
профессор  Василенко Т.Д.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Управление в социальной работе

| | |
|---------------------------------------|---|
| Факультет | социальной работы |
| Направление подготовки | 39.03.02 Социальная работа |
| Направленность | Социальная работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья |
| Курс | 3 Семестр 5 |
| Трудоемкость (з.е.) | 4 |
| Количество часов всего | 144 |
| Форма промежуточной аттестации | зачет |

Разработчики рабочей программы:

заведующий кафедрой, доцент, кандидат психологических наук Шульгина Т.А.
доцент, кандидат психологических наук Непочатых Е.П.

Курск – 2018

Рабочая программа дисциплины «Управление в социальной работе» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа.

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование компетенций студентов в области организационно-управленческой деятельности в организациях или подразделениях, реализующих меры социальной защиты граждан, в том числе социальных услуг.

Задачи:

- изучить специфику организационно-управленческой работы в учреждениях социального обслуживания; особенности организации и реализации сетевых технологий, а также механизмы межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения;
- освоить технологии социального обслуживания населения посредством межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей;
- овладеть навыками участия в организационно-управленческой деятельности с использованием различных ролевых позиций, предоставления социальных услуг на основе использования сетевых технологий, а также навыками контроля реализации организационно-управленческих решений.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы и требования к планируемым результатам обучения по дисциплине

Дисциплина «Управление в социальной работе» относится к вариативной части образовательной программы (обязательная дисциплина).

Процесс изучения дисциплины обеспечивает достижение планируемых результатов освоения образовательной программы и направлен на формирование следующих компетенций:

| Компетенция | | Логическая связь с дисциплинами учебного плана |
|-------------|---|---|
| код | формулировка | |
| ПК-7 | способность к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения | Социальное прогнозирование, моделирование и проектирование; Социальная реабилитация лиц с ограниченными возможностями здоровья; Технологии психосоциальной работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья; Технологии медико-социальной работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья. |
| ПК-8 | способность к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан | Занятость населения и ее регулирование. |

Содержание компетенций (этапов формирования компетенций)

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Этапы формирования и индикаторы достижения компетенции | | |
|-----------------|---|--|--|--|
| | | Знает | Умеет | Владеет (имеет практический опыт) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ПК-7 | способность к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения | <ul style="list-style-type: none"> - регламенты межведомственного взаимодействия - специфику управления в учреждениях социального обслуживания - основы организации и реализации сетевых технологий - специфику деятельности учреждений и организаций социального обслуживания, общественных организаций механизмов межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения | <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять координацию деятельности специалистов в решении актуальных задач социального обслуживания граждан - осуществлять комплексный подход в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки гражданам со стороны специалистов смежных профессий (психолог, реабилитолог, социальный педагог, юрист, дефектолог) - осуществлять социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения посредством межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей - принимать участие в предоставлении социальных услуг на основе использования сетевых технологий | <ul style="list-style-type: none"> - имеет опыт совместной со специалистами реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения |
| ПК-8 | способность к организационно- | - основы организационно- | - осуществлять организационно- | - навыками создания доку- |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | но-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан | управленческой работы: планирования, организации и контроля по реализации мер социальной защиты граждан | онно-управленческую работу в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан - осуществлять планирование и организацию деятельности структурных подразделений учреждений социального обслуживания - осуществлять контроль при реализации мер социальной защиты, в том числе социальных услуг | ментации организационно-правовой направленности - имеет опыт совместной со специалистами организационно-управленческой деятельности в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан - навыками участия в организационно-управленческой деятельности с использованием различных ролевых позиций - навыками контроля реализации организационно-управленческих решений |
|--|---|---|---|---|

3. Разделы (темы) дисциплины и компетенции, которые формируются при их изучении

| Наименование темы дисциплины | Содержание темы | Код компетенции |
|--|---|-----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| История развития управленческой мысли. | История развития управления за рубежом и в России. Основные школы управления. Современные теории управления. Региональные особенности применения теорий управления в современных организациях социального обслуживания. | ПК-7 ПК-8 |
| Управление как социальный процесс. | Понятия «управление», «организация», «администрирование»: сравнительный анализ. Модернизация социальной сферы как основа инновационного развития. Внедрение инноваций в государственном, региональном и отраслевом управлении. Технологии управления. Информационные технологии управления. Управление PR – коммуникациями. Управленческое решение. Оформление управленческих решений и формы мониторинга их исполнения. Документооборот. Специфика деятельности учреждений и организаций, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения. Основы организационно-управленческой работы: планирование, организация и контроль по реализации мер социальной защиты граждан. | ПК- 7 ПК- 8 |
| Структура, функции и | Динамика развития организации. Видение и Миссия организации. Корпоративная культура. Осо- | ПК- 7 |

| | | |
|---|--|----------------|
| методы управления. | бенности структуры организации. Функции организации и учреждения. Понятие «функции управления». Конкретные и общие функции. Классификация методов управления. Особенности методов управления в организациях, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения | ПК– 8 |
| Особенности организации и управления в социальной сфере. | Основы организационно-управленческой работы (планирование, организация и контроль по реализации мер социальной защиты граждан). Специфика управления в учреждениях социального обслуживания, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения. Механизмы межведомственное взаимодействие и координация деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения. Регламенты межведомственного взаимодействия. Организация и реализация сетевых технологий. Организация работы по охране труда и безопасности клиентов в социальных учреждениях. | ПК– 7 ПК– 8 |
| Управленческий труд и менеджеры. | Управленческий труд как наука и искусство. Феномен лидерства: сущность, стили, стратегии. Этика руководителя. Личностные характеристики и профессиональные компетенции руководителя. Научная организация труда руководителя. Профилактика профессионального выгорания руководителей. | ПК– 7 ПК–8 |
| Проблемы управления персоналом в системе социальной работы. | Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы». Кадры, кадровый резерв. Подбор и ротация кадров. Мотивация и стимулирование работников. Профессиональные стандарты. Требования к работникам согласно профессиональных стандартов. Трудовой коллектив. Гендерные, возрастные, территориальные, социокультурные характеристики организаций социального обслуживания, их влияние на выбор стратегии и тактики управления организацией. Координация деятельности специалистов в решении актуальных задач социального обслуживания граждан. Комплексный подход в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки гражданам со стороны специалистов смежных профессий. | ПК– 7 ПК– 8 |
| Регулирование и контроль в системе социальной работы. | Понятия «регулирование» и «контроль», их характеристика. Планирование управленческих процессов в сфере социального обслуживания, методы оценки и повышения качества и эффективности системы контроля труда в учреждениях социальной защиты населения Регулирование как процесс. Контроль как разновидность обратной связи. Методы контроля. Медиаторство и разрешение трудовых конфликтов. Особенности организационно-управленческой работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан. Контроль в реализации организационно-управленческих | ПК– 7 ПК– 8 |

| | | |
|--|---|--------------------------|
| | решений. | |
| Проблемы эффективности организационно-управленческой деятельности в организациях, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения | <p>Определение эффективности. Виды эффективности. Показатели эффективности. Методы оценки эффективности. Оценка деятельности социальных учреждений. Стандарты качества. Аттестация руководителей и работников, повышение их квалификации. Социальный аудит.</p> <p>Регламенты межведомственного взаимодействия. Основы организации и реализации сетевых технологий. Специфика управления учреждений и организаций социального обслуживания, общественных организаций механизмов межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения.</p> | <p>ПК– 7</p> <p>ПК–8</p> |

4. Учебно-тематический план дисциплины (в академических часах)

| Наименование <i>раздела (или темы)</i> дисциплины | Контактная работа | | | Внеаудиторная (самостоятельная) работа | Итого часов | Используемые образовательные технологии, способы и методы обучения | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|---|-------------------|-----------|----------------------|--|-------------|--|---------------|---|
| | всего | из них | | | | | | |
| | | лекции | практические занятия | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| История развития управленческой мысли. | 8 | 4 | 4 | 8 | 16 | <i>ЛТ</i> | <i>ПС</i> | <i>Т, Пр.</i> |
| Управление как социальный процесс. | 8 | 4 | 4 | 8 | 16 | <i>ЛТ</i> | <i>КС</i> | <i>Т, Пр.</i> |
| Структура, функции и методы управления. | 8 | 4 | 4 | 8 | 16 | <i>ЛВ, УИРС</i> | <i>КС, ПС</i> | <i>Т, С</i> |
| Особенности организации и управления в социальной сфере. | 8 | 4 | 4 | 10 | 18 | <i>СИ</i> | <i>ЗС, ЛП</i> | <i>Т</i> |
| Управленческий труд и менеджеры. | 8 | 4 | 4 | 8 | 16 | <i>ЛТ, УИРС</i> | <i>КС</i> | <i>Т</i> |
| Проблемы управления персоналом в системе социальной работы. | 8 | 4 | 4 | 10 | 18 | <i>К,</i> | <i>ЛП</i> | <i>Т, Пр.</i> |
| Регулирование и контроль в системе социальной работы. | 12 | 6 | 6 | 10 | 22 | <i>ЛТ</i> | <i>КС, ПС</i> | <i>Т, Пр., С</i> |
| Проблемы эффективности организационно-управленческой деятельности в организациях, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения. | 12 | 6 | 6 | 10 | 22 | <i>ЛТ</i> | <i>ПС</i> | <i>Т, Пр., С</i> |
| <i>Зачет</i> | - | - | - | - | - | - | - | <i>Т, Пр., С</i> |
| ИТОГО: | 72 | 36 | 36 | 72 | 144 | - | - | - |

4.1. Используемые образовательные технологии, способы и методы обучения

| | | | |
|-----------|---------------------|-------------|--|
| ЛТ | традиционная лекция | ЗС | решение ситуационных задач |
| ЛВ | лекция-визуализация | КС | круглый стол, дискуссии |
| ЛД | лекция-дискуссия | УИРС | учебно-исследовательская работа студента |
| ЛП | проблемная лекция | К | написание конспектов |
| ПС | проблемные семинары | СИ | самостоятельное изучение тем, отраженных в программе, но рассмотренных в аудиторных занятиях |

4.2. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

| | |
|------------|---|
| Т | тестирование |
| Пр. | оценка освоения практических навыков (умений, владений) |
| С | оценка по результатам собеседования (устный опрос) |

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Зайцев, Д. В. Организация, управление и администрирование в социальной работе: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по направлению и спец. «Социальная работа» / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Дашков и К, 2011. - 264 с.
2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>

Дополнительная литература

1. Анисимова, С. А. Управление в социальной работе [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / С. А. Анисимова, О. И. Байдарова, Е. И. Комаров ; под ред. Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова. — М. : Дашков и К, 2014. — 300 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24826.html>
2. Решетникова, К. В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» / К.В. Решетникова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 175 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20965.html>
3. Ткаченко, А. С. Инновации в управленческой деятельности руководителей (на примере социальных учреждений) [Электронный ресурс] : монография / А. С. Ткаченко, Б. Ф. Усманов, К. И. Фальковская. — М. : Московский гуманитарный университет, 2014. — 186 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39676.html>

Периодические издания (журналы)

1. «Менеджмент в России и за рубежом»
2. «Социологические исследования».

Электронное информационное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» <https://elibrary.ru/>
2. Национальная электронная библиотека. <http://нэб.рф/>
3. Консультант плюс https://kurskmed.com/department/library/page/Consultant_Plus
4. База данных международного индекса научного цитирования «WEB OF SCIENCE». <http://www.webofscience.com/>
5. Полнотекстовой базе данных «MedlineComplete» <http://search.ebscohost.com/>
6. Федеральная электронная медицинская библиотека. <http://193.232.7.109/feml>
7. Полнотекстовая база данных «Polpred.com Обзор СМИ». <http://polpred.com/>
8. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>

7. Оценочные средства

Вопросы для устной части зачета

1. История развития управления за рубежом и в России.
2. Основные школы управления.
3. Современные теории управления.
4. Региональные особенности применения теорий управления в современных организациях социального обслуживания.
5. Понятия «управление», «организация», «администрирование»: сравнительный анализ. Модернизация социальной сферы как основа инновационного развития.
6. Внедрение инноваций в государственном, региональном и отраслевом управлении.
7. Технологии управления.
8. Информационные технологии управления.
9. Управление PR – коммуникациями.
10. Управленческое решение.
11. Оформление управленческих решений и формы мониторинга их исполнения.
12. Документооборот.
13. Динамика развития организации.
14. Видение и Миссия организации.
15. Корпоративная культура.
16. Специфика деятельности учреждений и организаций, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения.
17. Комплексный подход в реализации индивидуальной программы предоставления социальных услуг и оказания мер социальной поддержки гражданам со стороны специалистов смежных профессий.
18. Особенности организационно-управленческой работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан.
19. Контроль в реализации организационно-управленческих решений.
20. Понятие «функции управления». Конкретные и общие функции.
21. Классификация методов управления.
22. Особенности методов управления в организациях, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения
23. Социальные организации в социальной сфере, организационно-правовые формы социальных учреждений.
24. Межведомственное взаимодействие и координация деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения.
25. Организация работы по охране труда и безопасности клиентов в социальных учреждениях.
26. Управленческий труд как наука и искусство.
27. Феномен лидерства: сущность, стили, стратегии.
28. Этика руководителя.
29. Личностные характеристики и профессиональные компетенции менеджера.
30. Научная организация труда менеджера.
31. Профилактика профессионального выгорания менеджеров.
32. Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы».
33. Кадры, кадровый резерв.
34. Подбор и ротация кадров.
35. Мотивация и стимулирование работников.
36. Профессиональные стандарты, требования к работникам согласно профессиональных

стандартов.

37. Трудовой коллектив.
38. Гендерные, возрастные, территориальные, социокультурные характеристики организаций социального обслуживания, их влияние на выбор стратегии и тактики управления организацией.
39. Понятия «регулирование» и «контроль», их характеристика.
40. Планирование управленческих процессов в сфере социального обслуживания, методы оценки и повышения качества и эффективности системы контроля труда в учреждениях социальной защиты населения.
41. Методы контроля.
42. Медиаторство и разрешение трудовых конфликтов.
43. Определение эффективности.
44. Виды эффективности.
45. Показатели эффективности.
46. Методы оценки эффективности.
47. Оценка деятельности социальных учреждений.
48. Стандарты качества.
49. Аттестация руководителей и работников, повышение их квалификации.
50. Социальный аудит.

Банк профессионально-ориентированных ситуационных задач для зачета

Задача 1.

Назовите по пять наиболее важных мотиваторов, расставив их по важности с 1-го по 5-е, для следующих лиц: квалифицированного рабочего, офис – менеджера, специалиста (врача, юриста, преподавателя, специалиста социальной работы), неквалифицированного рабочего. Какая мотивационная теория лучше объясняет поведение указанных категорий работников? Какие методы воздействия могут быть использованы наиболее эффективно?

Задача 2.

Генеральный директор Международного центра по обучению управлению обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом. За три года существования Центр превратился из объединения трёх коллег в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В Центре работают 15 штатных инструкторов, и пять технических сотрудников. Генеральный директор Центра также периодически приглашает преподавателей со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр проводит обучение руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учёту, маркетингу и стратегическому управлению, предлагая общие курсы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70% объёма работ. По мнению генерального, директора Центра, начальный период развития организации с идеологией «компания = семья» завершился. Центр перерос границы неформальной организации и нуждается в формальной системе оценки каждого сотрудника.

Вопросы:

1. Какие цели в области управления персоналом стоят перед Центром?
2. Какую систему оценки работы сотрудников следует предложить генеральному директору?

Задача 3.

Изучите примеры конкретных управленческих решений:

- руководитель дал согласие на принятие выпускника факультета социальной работы университета на работу в Комитет социального обеспечения администрации Курской области;

- наём заведующим специалиста в исследовательскую лабораторию компании, производящей сложную техническую продукцию;
- решение начальника о допущении официального отсутствия подчинённого на рабочем месте в связи с посещением врача.

Задача 4.

К какому типу и уровню относятся данные решения? Аргументируйте свой ответ.

1. Охарактеризуйте процесс контроля учебной деятельности в вузе (или другом социальном учреждении).

Заполните таблицу.

| Составляющие процесса контроля | Характеристики |
|--------------------------------|----------------|
| Цели контроля | |
| Нормы контроля | |
| Методы контроля | |

Задача № 5

У Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост невозможен, а доход данного работника недостаточно высок.

Вопрос:

Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Задача № 6.

Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
 2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
 3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.
 4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
 5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
- Обоснуйте свою позицию.

Задача № 7.

Выделите из приведенных факторов и условий развития организации те, которые относятся к ее внутренней среде и составляют содержание ее главных элементов (ресурсов, структуры, культуры):

1. Привлечение и удержание квалифицированных специалистов.
2. Увеличение доли компании на рынке.
3. Внедрение новых информационных технологий в управление компанией.
4. Создание сплоченной управленческой команды.
5. Привлечение долгосрочных стратегических инвестиций.
6. Изменение типа, уровня и интенсивности конкуренции.

7. Повышение качества обслуживания клиентов.
8. Контроль экономии на затратах.
9. Развитие корпоративной культуры.
10. Создание эффективной системы для обмена информацией внутри компании.

Задача № 8.

Для каких категорий менеджеров характерна следующая структура рабочего дня:

- а) большая часть времени - инструктаж и контроль за подчиненными;
- б) большая часть времени - работа на компьютере;
- в) большая часть времени - проведение совещаний и переговоров;
- г) большая часть времени - составление финансовой отчетности – финансовые менеджеры;
- д) большая часть времени - разработка стратегии развития фирмы – топ-менеджеры.

Задача № 9.

Решение срочной задачи, поставленной руководством перед Вашим подразделением, потребует резкого повышения интенсивности работы всех сотрудников и грозит срывом графика отпусков.

Вопрос:

Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам, чтобы побудить их для достижения целей организации?

Задача № 10.

К Вам приходит сотрудник и требует повышения заработной платы. При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получать больше и уволиться, если ему не повысят заработную плату.

Вопросы:

1. Считаете ли Вы поведение работника правильным?
2. Какая теория мотивации объясняет его поведение?
3. Как Вы построите свою беседу с ним?
4. Что Вы предпримите в отношении работника?

База типовых тестовых заданий для зачета

(полная база тестовых заданий хранится на кафедре и (или) в центре тестирования)

1. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

ОСНОВАТЕЛЬ ШКОЛЫ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ:

1. Д.К. Миллер
2. П. Дракер
3. Ч. Барнард
4. Э. Петерсен

2. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

АВТОР ИДЕЙ О СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРАХ В УПРАВЛЕНИИ:

1. А.Файоль
2. М. Фоллетт
3. Ф. Ретлисбергер
4. Ф.Тейлор

3. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

Д.ЛОКК В XVIII В. СФОРМУЛИРОВАЛ

1. метод классической политической экономии
2. принципы анализа частной собственности
3. учение о государстве как союзе людей под юридическими нормами
4. учение об общественном договоре

4. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

ТЕОРИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ» Э. МЕЙО:

1. биологический подход к процессу формирования труда
2. учет психосоциальных факторов в процессе формирования условий труда
3. использование материальной заинтересованности как средства повышения производительности труда
4. внедрение научной организации труда (НОТ)

5. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ.

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ

| ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ | ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛЕНИЯ |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Процессный;2. Системный;3. Ситуационный; | <ol style="list-style-type: none">A. непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций;B. совокупность элементов - люди, структура, задачи, технология, которые ориентированы на достижение целей;C. эффективность метода управления определяется ситуацией; |

6. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННЫЙ ПРОЦЕСС ВОЗДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ НА ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ:

1. Планирование;
2. Социальный контроль;
3. Стратегический контроль;
4. Управление;
5. Управленческая деятельность;

7. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

ВИД УПРАВЛЕНИЯ, ПРОЦЕСС ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОБЩЕСТВО, СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ, ОТДЕЛЬНЫХ ИНДИВИДОВ С ЦЕЛЬЮ УПОРЯДОЧИВАНИЯ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ОРГАНИЗОВАННОСТИ СИСТЕМЫ:

1. Административное управление;
2. Линейное управление;
3. Организационное управление;
4. Социальное управление;
5. Функциональное управление;

8. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

СОВОКУПНОСТЬ ВЗАИМОСВЯЗАННЫХ ЛОГИЧЕСКИ ОБУСЛОВЛЕННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СТАДИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХСЯ ЗАДАЧАМИ, СОСТАВОМ УЧАСТНИКОВ.

1. Управленческая деятельность;
2. Управленческая функция;
3. Управленческий процесс;
4. Управленческий ресурс;
5. Управленческий цикл;

9. УКАЖИТЕ НЕСКОЛЬКО ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ.

ЭЛЕМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ:

1. Объекты;
2. Результаты;
3. Стадии;
4. Субъекты;
5. Управленческие связи;
6. Уровни;

10. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ.

ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

| ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ | ХАРАКТЕРИСТИКИ |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Субъект управления; 2. Объект управления; | <ol style="list-style-type: none"> А. Управляющая система, организационно оформленные общности людей, наделенные функциями по осуществлению управленческого воздействия; В. Управляемая социальная система, элементами которой являются общества, социальные группы, взаимодействующие между собой по поводу реализации общих и особых интересов; |

11. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

ОБЩАЯ ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ, ФИКСАЦИЯ ИНФОРМАЦИИ О РЕЗУЛЬТАТАХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ В ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ:

1. Координация;
2. Мотивация;
3. Организация;
4. Планирование;
5. Регулирование;
6. Учет;

12. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ.

ПОДХОДЫ К ПРИНЯТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

| ПОДХОДЫ К ПРИНЯТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ | ХАРАКТЕРИСТИКИ |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Ситуационный 2. Процессный | <ol style="list-style-type: none"> А. Акцент на объекты, явления и процессы, в которые вовлечена организация как система со всеми присущими ей свойствами и закономерностями; |

| | |
|--------------|--|
| 3. Системный | <p>В. Акцент на процессы, связанные с определенными проблемами и их решениями в организации;</p> <p>С. Концентрация на ситуационных различиях между организациями и внутри них, определение значимых переменных для ситуации и их влияние на эффективность деятельности организации;</p> |
|--------------|--|

13. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ.

ВИДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ

| | |
|--|---|
| <p>Вид управленческой связи</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прямая связь; 2. Обратная связь; | <p>Характеристики</p> <p>А. Канал информационного воздействия объекта управления на субъект управления с целью информирования о достижении поставленных задач;</p> <p>В. Целенаправленное организующее воздействие субъекта управления на управляемый объект;</p> |
|--|---|

14. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

ХАРАКТЕРИСТИКА ИНФОРМАЦИИ, ВЕЛИЧИНА ОТНОСИТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ В ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ ВЫРАБОТКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ:

1. Достоверность;
2. Насыщенность;
3. Объем;
4. Открытость;
5. Ценность;

15. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ.

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

| | |
|---|--|
| <p>ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Технологии системного анализа; 2. Стандартные технологии; 3. Технологии реализации власти; 4. Технологии коммуникации; | <p>ХАРАКТЕРИСТИКИ</p> <p>А. декомпозиция, агрегирование, генерирование альтернатив;</p> <p>В. Мотивация, разрешение конфликтных ситуаций, технологии реализации;</p> <p>С. Планировании, организация работ, контроль;</p> <p>Д. Общение, слушания, задавание вопросов;</p> |
|---|--|

16. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

КАКОЕ ИЗ ОПРЕДЕЛЕНИЙ СООТВЕТСТВУЕТ ПОНЯТИЮ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ».

1. Множество состояний системы, возможных как результат влияния внешней среды и действия внутренних причин.
2. Автоматизированная сеть адресной передачи буквенно-цифровой информации и изображений.
3. Нормативно закреплённая форма разделения управленческого труда, устанавливающая упорядоченность задач, ролей, полномочий и ответственности.
4. Совокупность распространённых в обществе взглядов и представлений, характеризующих определённое понимание экономических процессов.

17. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

НОРМАТИВНО ЗАКРЕПЛЕННАЯ ФОРМА РАЗДЕЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА, УСТАНОВЛИВАЮЩАЯ УПОРЯДОЧЕННОСТЬ ЗАДАЧ, РОЛЕЙ, ПОЛНОМОЧИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ.

1. Административная функция управления;
2. Миссия организации;
3. Организационная структура управления;
4. Система управления организацией;
5. Управленческая деятельность;

18. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

ЧАСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ВКЛЮЧАЮЩАЯ ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОММУНИКАЦИЙ, РАЗРАБОТКУ И РЕАЛИЗАЦИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ, СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ

1. Методология управления;
2. Процесс управления;
3. Структура управления;
4. Техника управления;
5. Функция управления;

19. УКАЖИТЕ НЕСКОЛЬКО ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ.

К ПОНЯТИЮ «ЭЛЕМЕНТЫ» СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ОТНОСЯТСЯ

1. Документооборот;
2. Информационное обеспечение;
3. Компьютерная и орг. техника;
4. Органы аппарата управления;
5. Работники;
6. Службы;

20. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

ОГРАНИЧЕННОЕ ПРАВО ИСПОЛЬЗОВАТЬ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ И НАПРАВЛЯТЬ УСИЛИЯ ЕЕ СОТРУДНИКОВ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ ЗАДАЧ

1. Власть;
2. Делегирование;
3. Ответственность;
4. Полномочия;
5. Руководство;

21. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ.

ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

| | |
|---|--|
| <p>ВИД ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Линейная структура; 2. Линейно-функциональная структура; 3. Линейно-штабная структура; 4. Дивизиональная структура; 5. Матричная структура; | <p>ПРЕИМУЩЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Освобождение от дополнительной нагрузки, качественное оперативное управление; B. Персональная ответственность руководителя проекта за результаты работы; C. Простота, конкретность заданий для исполнителей; D. Углубление специализации, возможность управления многопрофильной деятельностью; E. Эффективность в рамках отдельных подразделений; |
|---|--|

22. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ.

ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПОДСИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

| | |
|---|--|
| <p>Характеристики управленческой деятельности</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управленческая деятельность как процесс; 2. Управленческая деятельность как явление; | <p>Составляющие подсистем управления организацией</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Законы и принципы; B. Орг. техника; C. Информационное обеспечение; D. Система документооборота; E. Коммуникации; F. Система обучения персонала; |
|---|--|

23. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

| | |
|---|---|
| <p>Метод</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационные; 2. Экономические; 3. Социально-психологические; | <p>Форма</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Должностные инструкции; B. Льготы; C. Нормативы рентабельности; D. Обучение персонала; E. Коммуникационная структура; F. Страхование; |
|---|---|

24. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

МЕТОД УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ, ПРЕДПОЛАГАЮЩИЙ АДАПТИВНЫЙ ПОДХОД К СИТУАЦИИ И ТРЕБУЮЩИЙ ОТ СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА:

1. Контролирующий;
2. Организационный;
3. Регламентирующий;
4. Социально-психологический;
5. Экономический;

25. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ.

СТАДИИ ПРОЦЕССА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ И ИХ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

| | |
|---|---|
| <p>Стиль лидерства</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование общей структур- | <p>Характеристики</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Разработка количественных характеристик аппарата управления и процедур управленческой деятельности; |
|---|---|

| | |
|---|---|
| <p>ной схемы;</p> <p>2. Разработка состава основных подразделений и связей между ними;</p> <p>3. Регламентация организационной структуры;</p> | <p>В. Реализация организационных решений по линейно-функциональным и программно-целевым блокам, самостоятельным подразделениям аппарата управления, распределение задач между ними и построение внутриорганизационных связей;</p> <p>С. Определение главных характеристик организации, а также направления, по которым должно быть осуществлено детальное проектирование организационной структуры.</p> |
|---|---|

26.УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

СТАДИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ, ПРЕДПОЛАГАЮЩАЯ РАЗРАБОТКУ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ И ПРОЦЕДУР УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Линейно-функциональный блок;
2. Программно-целевой блок;
3. Разработка состава основных подразделений и связей между ними;
4. Регламентация организационной структуры;
5. Формирование общей структурной схемы;

27.УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

ЦИКЛИЧЕСКАЯ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ДЕЙСТВИЙ СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫХ НА РАЗРЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАКЛЮЧАЮЩИХСЯ В АНАЛИЗЕ СИТУАЦИИ, ГЕНЕРАЛИЗАЦИИ АЛЬТЕРНАТИВ, ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ЕГО ВЫПОЛНЕНИЯ:

1. Организационный процесс;
2. Процесс делегирования полномочий;
3. Процесс принятия решения;
4. Процесс руководства;
5. Управленческий процесс;

28.УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ.

СИСТЕМА ВЗАИМОСВЯЗАННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ МЕР ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ НОРМАЛЬНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ, РАЗВИТИЯ И ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА УРОВНЕ ОРГАНИЗАЦИИ.

1. Качество услуг;
2. Менеджмент качества;
3. Организационная структура управления;
4. Процесс трудовой деятельности;
5. Управление персоналом;

29.УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ В ОКНЕ. СОВОКУПНОСТЬ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ, СОСТОЯЩИХ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦОМ В ОТНОШЕНИЯХ, РЕГУЛИРУЕМЫХ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ НАЙМА, НАЗЫВАЕТСЯ _____.

30.УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ В ОКНЕ. ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛИФИКАЦИИ, НЕОБХОДИМАЯ РАБОТНИКУ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОПРЕДЕЛЕННОГО ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НАЗЫВАЕТСЯ _____.